

## L'IMPACT SOCIO ECONOMIQUE DU DEVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE

Jean-Pierre Claveranne, *Université de Jean Moulin-Lyon 3*, Jean-Michel Larrasquet, *IUT. Bayonne*

---

*La vague d'explosion des techniques qui marque le dernier quart de siècle renverse le paradigme de la matérialité et de la thermodynamique, au bénéfice de celui de l'immatériel et de l'information. Accompagnant ces évolutions en profondeur, c'est tout l'«ensemble cohérent» (technologique, économique, social, idéologique...) contemporain de cette économie de la matérialité qui rentre en crise. Aux rationalismes newtoniens et cartésiens, aux formes d'organisation fordo-tayloriennes qui divisent et centralisent hiérarchiquement succèdent les développements en réseaux que éclatent l'entreprise, le travail, les formes de socialisation. Cette contribution essaie d'organiser sa réflexion sur les aspects sociaux, culturels et idéologiques du changement social à partir de cet invariant du futur que nous semble être le concept d'éclatement.*

*Mendearen azken laurdena markatzen duen tekniken leherketa aldi honek materialtasunaren eta termodinamikaren paradigma gain-azpi jarri du, inmaterialaren eta informazioaren mesedetan. Sakoneko aurrerapen horiekin batera, materialtasunaren garaiko ekonomiaren «multzo koherente» osoak (teknologikoa, ekonomikoa, soziala, ideologikoa...) jasaten du kriste Newtoniar eta cartesiar razionalismoen ondoren, hierarkia baten arabera partitu eta zentralizatzen duten Ford- Taylor-en antolaketa moduen ondoren, sarean oinarritutiko garapena dater eta horrek enpresa, laria, sozializazio moldeak leherrazten ditu. Lan honetan, gizarte, kultura eta ideologiari moldeak leherrazten ditu. Lan honetan, gizarte, kultura eta ideologiari dagozkien alderdi gainera gogoela egiterakoan, guretzat etorkizunaren inbariantea den leherketaren kontzeptua hartzen da oinarri.*

*La ola de explosiones técnicas que marca el último cuarto de siglo da la vuelta al paradigma de la materialidad y de la termodinámica, en beneficio de lo inmaterial y de la información. Acompañando estas evoluciones en profundidad, es todo el «conjunto coherente» (tecnológico, económico, social, ideológico...) contemporánea de esta economía de la materialidad que entra en crisis. A los racionalismos newtonianos y cartesianos, a las formas de organización «fordo-taylorianas que dividen y centralizan jerárquicamente les suceden los desarrollos en redes que fragmenta la empresa, el trabajo, las formas de socialización». Esta contribución intenta organizar su reflexión sobre los aspectos sociales, culturales e ideológicos del cambio social a partir de esta invariable del futuro que nos parece ser el concepto de fragmentación.*

Dans un article du début du siècle, Paul Valéry écrivait: «le temps du monde fini commence », les changements souterrains que connaît l'économie mondiale semblent annoncer au contraire le temps du déséquilibre permanent porteur d'ordres et de désordres nouveaux sous l'effet conjugué de l'innovation technologique, de la nouvelle donne financière, et des évolutions sociales et idéologiques.

Tout le monde s'accorde en effet pour considérer que

le dernier quart de siècle a vu se produire une véritable explosion des techniques, qu'il nous semble possible de regrouper en cinq grands domaines: l'atome, l'informatique, le laser, les techniques de l'espace, et le génie génétique.

On peut, nous semble-t-il, distinguer deux vagues successives:

\* la première, de 1975 à la fin des années 80, a procuré

des outils facilitant la production de biens et de services (informatique, robotique, communication, biotechnologies). Ces outils ont transformé le paysage de la société industrielle et, s'opposant aux logiques précédemment en oeuvre, leur développement s'est accompagné d'une croissance quantitative sans création d'emploi.

\* la seconde vague de la mutation technologique a partir des années 90 tend à l'informatisation généralisée des sociétés occidentales et atteint jusqu'au centre nerveux des entreprises et des administrations. Cette seconde vague apporte des outils encore plus sophistiqués: logiciels performants, banques de données puissantes, systèmes experts, télécommandes, outils de conception, de fabrication et d'organisation de la production, capteurs de tous ordres, réseaux, messageries électroniques, imageries interactives, télécopies, cartes sélectives à puce.

Ces innovations, elles-mêmes en voie d'autoperfectionnement permanent, permettent la délocalisation du travail et améliorent les performances des systèmes informatiques de première génération. On recherche à ce moment une gestion générale de plus en plus cohérente et efficace du point de vue du capital et de l'optimisation des ressources propres des entreprises. Ces innovations donnent les moyens (ou l'illusion ?) de «mieux manager dans la complexité» de mieux conjurer incertitudes et aléas, et donc d'améliorer la gestion, la prévision, et la prospective. Elles sont en général mises au service des logiques anciennes dont elles augmentent fortement la puissance, et par la même occasion la viscosité. «L'informatique» deviendra un centre de pouvoir de plus, participant à l'exacerbation des contradictions que connaissent les grandes organisations hiérarchiques.

Alors que les outils de la première vague bouleversaient l'économie en profondeur mais ponctuellement, ceux de la seconde vague mettent en réseau des effets généraux de régulation et de synergie. En particulier, ils remplacent à grande échelle les personnes affectées à ces tâches: la montée du chômage des cadres et des agents de maîtrise ne peut que s'aggraver dans ces développements productivistes.

Le changement qui en résulte est saisissant tant il semble s'inscrire en creux par rapport à l'ancien ordre industriel. Alors que dans les modèles précédents on ne songeait qu'à faire du plus grand et à produire plus de biens matériels, (le plus grand, industriel ou commercial étant en même temps le plus rentable), voici qu'avec l'informatique le progrès se caractérise par le plus petit<sup>1</sup>. L'efficacité technique n'est plus liée au gigantisme, mais au contraire à la réduction. De même le primat ne passe plus par la production de biens matériels et la consommation croissante de l'énergie, mais par la localisation sur l'information, pour améliorer les délais, la flexibilité, vers des économies de ressources et d'énergie. La face cachée de cette révolution inexorable des technologies informationnelles est l'entrée «dans le monde inédit de la reproductibilité quasi-gratuite de nombreux biens et services (du traitement de texte au clonage des semences) qui bouleversent le monde de l'échange traditionnel<sup>2</sup>. Du paradigme thermodynamique on

passé à celui de l'information, du complexe au complexe, du matériel à l'immatériel, des économies d'échelle aux économies d'intelligence.

Pendant que chercheurs et penseurs s'interrogent sur la portée de ce concept d'information et de commande, la technoscience ne perd pas de temps et met au point des technologies entièrement neuves qui se répandent sans répit depuis les années 50, l'informatique avec ses générations successives d'ordinateurs, la robotique développant aujourd'hui, loin des premiers automates, des robots intelligents et interactifs, les télécommunications capables avec la commutation électronique de mailer la planète de transmissions de sons, d'images et d'écrits mutuellement transformables. La biologie qui, exploitant les percées foudroyantes de la biologie moléculaire et génétique, pénètre l'agro-alimentaire et les bio-industries et s'attelle à la fabrication du vivant lui-même. Ces quatre technologies clefs se connectent entre elles et avec celles de la thermodynamique traditionnelle (notamment dans les domaines de la mécanique et de la chimie)<sup>3</sup>. Ainsi, après l'intermède keynésien, la crise des années 70 se révélera bientôt n'être que l'épiphénomène visible d'une mutation profonde pendant laquelle, le champ de la concurrence et les moteurs de la croissance se déplaçaient progressivement du champ de la matière, de la production et de l'énergie vers celui de l'immatériel et de l'information.<sup>4</sup>

La compétition internationale, les bouleversements des marchés, les nouveaux modes de production, la tertiarisation de l'économie s'accompagnent de mutations souterraines (ou plus exactement non perçues) qui reconfigurent la localisation et la structure des marchés du travail et des capitaux.

Les débats sur libre échange et protectionnisme, ou plus généralement sur l'organisation des transactions mondiales perdent encore un peu plus de leur sens. La «globalisation industrielle brouille les cartes»<sup>5</sup>. Témoin la multiplication de ce que la littérature économique américaine appelle les «virtual corporations», sociétés plurinationales éphémères créées pour financer une recherche très coûteuse ou la mise au point d'un produit, et ensuite, éventuellement dissoute<sup>6</sup>. Il s'agit là peut-être de la plus importante innovation dans le domaine de l'organisation depuis les années 20.

L'économie de concurrence, à laquelle un certain discours dominant semble se référer, oublie de préciser de quelle concurrence il s'agit. Concurrence entre qui et qui ? entre nations, entre firmes, entre blocs régionaux réels ou supposés ? Aucune réponse simple n'aurait de sens, et plus que jamais s'impose la méthode d'analyse de Michel Beaud «d'une totalité multiple contradictoire et hiérarchisée», ou manoeuvrent dans une incessante interaction, forces locales, régionales, internationales et multinationales. Au point qu'on ne sait plus très bien au nom de qui ou de quoi parlent les

3 Jacques Robin, op.cit.

4 René Passet, «Crise économique ou mutation du développement», *Futuribles*, n° 62, janvier 1983.

5 Andrew W. Wyckoff, «La globalisation industrielle brouille les cartes», *L'observateur de l'OCDE*, n° 180, février mars 1993.

6 William H. Davidow, et Michael S. Malone, *The virtual corporation*, ouvrage analysé dans un dossier consacré à ce phénomène par *Business Week*, 8 février 1993.

7 Michel Beaud, *Le système national / mondial hiérarchisé*. La Découverte, Paris, 1987, et *l'économie mondiale dans les années 80*, La Découverte, 1989.

1. Jacques Ellul, *Le bluff technologique*, Hachette 1990, p 17

2. Jacques Robin, «Mutation technologique, stagnation de la pensée», *Le monde diplomatique*, mars 1993.

acteurs : intérêts publics ou privés, étatiques, internationaux, transfrontaliers, régionaux ou locaux....<sup>8</sup>

Les tensions entre pôles que décrivent à *l'envi* des responsables politiques ou des dirigeants de firme plus particulièrement concernés (pour leur propre entreprise), ne sauraient être niées, du moins au niveau de la rhétorique, mais la rhétorique ne peut celer des réalités bien tangibles. Souligner la vivacité de la concurrence entre Etats-Unis et Japon sur le marché des puces ne peut conduire à mettre entre parenthèses les accords, dans ce secteur entre, d'une part Toshiba et IBM, et d'autre part entre Hitachi, Texas Instrument et Hewlett-Packard. Affirmer l'évidence -la porosité beaucoup plus faible que d'autres aux investissements marchandises et services étrangers- ne peut faire oublier que le Japon est le premier importateur mondial et le second de produits manufactures américains.

La fulgurante progression des échanges mondiaux de biens intermédiaires entre firmes mères et filiales, fait que les indicateurs classiques de la compétitivité, comme la balance des paiements et les parts de marché à l'exportation, perdent de leur signification... Le déficit commercial d'un pays mesure-t-il précisément sa compétitivité lorsqu'un tiers des marchandises importées provient de filiales à l'étranger? Inversement, si le déficit commercial d'un pays diminue parce que les filiales de sociétés étrangères exportent leurs produits, peut-on dire que la compétitivité du pays s'est améliorée?... Cela a-t-il encore un sens de mesurer la compétitivité sur des bases territoriales, alors que l'activité, économique reconnaît de moins en moins ces bases? Les instruments classiques de la politique commerciale -ajustement de taux de change et droits de douane- sont-ils rendus caducs par la modification des espaces de socialisation de l'activité?<sup>9</sup>

Contrairement à une idée répandue, notre première hypothèse est que ces modifications ne sont pas de simples adaptations à ce que l'on continue d'appeler la crise, dans l'attente d'un prochain retour de la situation antérieure, mais dessinent au contraire un futur dont les invariants sont le changement et le déséquilibre permanent<sup>10</sup>, sous l'effet des conditions nouvelles de l'accumulation du capital qui conduit à consacrer les surplus économiques à l'investissement non point créateur des emplois de demain, mais générateurs de nouveaux surplus obtenus au prix de l'éviction forte de la force de travail.<sup>11</sup>

Notre deuxième hypothèse est que la relation qui unit la sphère technologique et ses aspects socio-économiques s'inscrit dans une sorte d'«ensemble cohérent global», où le développement nous semble devoir être considéré comme un tout qui embrasse l'ensemble des sphères cognitives (économie, social, idéologie...). Nous choisirons cependant de focaliser plus particulièrement notre travail sur l'observation d'un tiers exclu dans l'énoncé de ce papier, l'invariant organisationnel qui se met en place sous l'effet de la technologie et de l'information conjointes et qui prend la forme d'un quadruple éclatement, l'éclatement de l'économie mondiale, l'éclatement des entreprises, l'éclatement de l'emploi, et l'éclatement des formes du travail.

Ces quatre forces dessinent les modes et genres de vie du troisième millénaire où les grandes idéologies semblent devoir céder la place à l'incertitude et à l'insécurité, où l'entreprise éclatée diffuse, virtuelle, aura remplacé celle que nous connaissons ou l'emploi aura pour caractéristique la précarité et le changement, la solitude et l'initiative personnelle, où le travail aura un contenu polyvalent et changeant.

## L'entreprise éclatée:

### *La recherche de l'hégémonie*

Les grands groupes industriels poursuivent toujours, aujourd'hui comme hier, la constitution d'entreprises hégémoniques. Ce qui change c'est le mode de construction de cette hégémonie.

Les nouveaux territoires géographiques, économiques et technologiques qui, dans la frénésie, se sont ouverts aux sociétés transnationales ont accéléré la concentration entre les mains de ces sociétés. C'est surtout vrai pour les 50 plus grosses qui se trouvent en situation de bénéficier au maximum des économies d'échelle et des subventions gouvernementales, telles les trois plus importantes entreprises américaines d'automobiles (General Motors, Ford et Chrysler). Dans nombre de secteurs industriels (logiciels, composants électroniques, aérospatiale, équipement électrique), les cinq principales entreprises se partagent plus de la moitié de la production. La croissance du marché mondial a accru les capacités qu'ont ces oligopoles à s'entendre entre eux, notamment pour fixer le niveau de prix.<sup>12</sup>

A l'autre bout de la chaîne, après les constructeurs automobiles, les rois de l'acier, du pneu ou du textile, se profilent les nouveaux conquistadores d'une économie immatérielle, dont l'ère d'action est plantaire, l'organisation en réseau, la vitesse de riposte est celle de la lumière, et dont la puissance financière est supérieure à celle de nombreux états. En tenant compte des alliances qu'ils passent entre eux, on peut estimer qu'une dizaine de réseaux mondiaux, plus ou moins intégrés, constituent de véritables machines de guerre, dont le but exclusif est la conquête et la domination de nouveaux marchés<sup>13</sup>. En contrôlant plus de 34% du marché mondial du logiciel, Bill Gates, l'homme assis sur le toit du monde est de ces conquérants là.

### *Des entreprises aux contours flous.*

Il est difficile de déterminer avec précision dans un groupe de personnes travaillant dans un même lieu, celles qui appartiennent à l'entreprise et celles qui sont en dehors de celle-ci. Non seulement ce périmètre est flou, mais il est de plus plastique et malléable, pour favoriser des stratégies largement fondées sur la reconfiguration organisationnelle, désormais si nécessaire au développement de projets en environnement chaotique. Face à la versatilité des marchés financiers, et dans un souci de réactivité en temps réel, les groupes privilégient, sous la contrainte du primat donné aux

8. Jacques Decornoy, «Chaotique interdépendance», Le Monde Diplomatique, avril 93.

9. Andrew W. Wyckoff, «La globalisation industrielle brouille les cartes», L'observateur de l'OCDE, n° 180, février mars 1993.

10. Alain Lebaube, «Le temps du déséquilibre permanent», Le Monde Initiative, mai 1995, p 3.

11. René Passet, Op.cit.

12. Frédéric F. Clarmont, John Cavanagh, «Sous les ailes du capitalisme planétaire», Le Monde Diplomatique, mars 1994, p 27

13. Ricardo Petrella, Université Catholique de Louvain, in Jean Meneanteau, op.cit.

aspects financiers de court terme<sup>14</sup>, la flexibilité de toutes les ressources et en particulier des ressources en personnel. Les principales catégories englobantes qui structuraient, à l'époque de la stabilité, les perceptions du marché du travail et de l'entreprise, et qui fondaient les principales idéologies et organisations socio-professionnelles sont ébranlées!

### *De nouvelles formes organisationnelles*

Les nouvelles formes organisationnelles distinguent une cible centrale (les catégories professionnelles considérées comme stratégiques) d'une périphérie constituée de celles qui gravitent autour de ce noyau dur<sup>15</sup>.

Plus on s'éloigne du centre, plus les capacités des agents sont considérées comme secondaires et plus s'accroît la prégnance de la précarité. Même le noyau dur stratégique peut cependant être partiellement constitué par des structures extérieures à l'entreprise comme les sociétés de conseil ou d'expertise.

Exceptés les membres du premier cercle qui voient leur fidélité et leur compétence assurées d'une reconnaissance traditionnelle en terme de plans de carrière et de statut, les autres sont soumis aux marches internes et externes dont les règles manquent de transparence aux yeux des salariés qui les subissent et qui y voient plutôt «prime au clientélisme, délit d'initiés, difficultés de régulation des marches de l'emploi interne»... Jusqu'à présent, l'entreprise était considérée comme un pivot central de notre société, auquel se rattachait toute une série de prestations sociales et de régimes. Avec la perméabilisation de leurs frontières et l'abandon de leurs salariés à leur propre sort, les entreprises sont en train d'inventer un monde dont elles ne sont plus le cœur<sup>16</sup>.

L'organisation de type conglomérat qui cherchait à tout contrôler depuis le minerais jusqu'au consommateur final a laissé la place à des à des galaxies d'entreprises en réseau<sup>17</sup>. Pour augmenter leur flexibilité afin de faire face aux turbulences externes, les entreprises ont choisi de se recentrer sur leur métier en décidant d'externaliser un certain nombre de tâches secondaires en les confiant à des organisations extérieures.

Ce type d'organisation n'est pas propre à notre époque, les entreprises d'aviation en France contrairement aux groupes automobiles avaient toujours choisi de telles formes organisationnelles. Ce qui est nouveau, c'est l'ampleur et la généralisation d'une telle construction, les entreprises mais aussi les organisations qui ont en charge le non marchand comme les hôpitaux ou les administrations sous-traitent de plus en plus y compris ce qui aurait été encore hier considéré comme étant d'ordre stratégique. Ces formes d'externalisation prennent le nom de sous traitante, de travail intérimaire, de recours au travail indépendant. L'objectif est toujours le même: remplacer la relation salariale par une relation commerciale pour diminuer le rôle des bénéficiaires des hauts salaires concédés dans la phase de prospérité des trente glorieuses et augmenter la flexibilité de la main

d'oeuvre en passant des contrats à durée limitée avec des partenaires à coût de production plus faible.

Quelles que soient les formes de sous-traitance mises en oeuvre, quelles que soient les relations contractuelles établies pour organiser cette sous-traitance dans le sens d'une formalisation des procédures à l'intérieur d'un véritable partenariat, il existe cependant un revers de la médaille. Pour des raisons de stratégie ou de délocalisation des unités de production, l'entreprise donneur d'ordre peut mettre fin à la sous-traitance, de même en période de retournement de conjoncture, ou de contraction des marchés, le donneur d'ordre va faire peser les ajustements sur les entreprises sous traitantes. «En matière d'emploi plus particulièrement, les grandes firmes ont tendance à amortir les variations de l'activité économique sur les entreprises sous traitantes. C'est à un déplacement de frontières et à une précarisation galopante de l'emploi des entreprises sous-traitantes que l'on assiste. La subordination change de visage, le processus de fragmentation de l'emploi consécutif à l'atomisation des entreprises est alors à l'oeuvre»<sup>18</sup>.

La conséquence de ces externalisations est la multiplication des lieux de décision. A l'intérieur de l'entreprise, les nouvelles formes organisationnelles mises en place, ont pour objet de distinguer les cellules ayant en charge la réponse à la demande des clients de celles tournées vers la mise à disposition des premières de l'intendance nécessaire. Les relations qui unissent les unes aux autres sont souvent appréhendées comme des relations de type client-fournisseur.

A l'intérieur comme à l'extérieur, la reconfiguration passe par un recentrage sur le métier. Ce qui est nouveau, c'est le remplacement des centres de coûts et de profits par des centres d'efficacité qui recherchent la qualité, le délai et l'utilité sociale sous contrainte de rentabilité globale. Dans un tel schéma, la frontière entre l'interne et l'externe n'est pas facile à faire qu'il s'agisse de relations inter-départementales, inter-filiales ou inter-entreprises.

L'idée dominante est de privilégier l'activité sur la structure, le processus sur le pouvoir, l'efficacité sur l'efficacité. L'objectif est de mettre en place des petites cellules d'animation dont la fonction est de coordonner l'activité extérieure à partir de structures réseaux. L'efficacité repose sur la décentralisation la plus poussée possible de la prise de décision, qu'il s'agisse des unités de production ou de la gestion des ressources humaines. La conséquence est la dilution du concept économique d'employeur au profit d'une conception purement juridique. La notion de contrat reliant employeur et salarié passe par la médiation d'une structure intermédiaire. A côté des contrats de travail classiques fondés sur le droit du travail émergent d'autres formes de contrat qui se substituent aux premiers.

L'éclatement juridique de l'entreprise est au service de l'assujettissement technique de constellations d'emplois que ces entreprises contrôlent directement et indirectement et qu'elles peuvent délocaliser selon les stratégies qu'elles conduisent. Ainsi se dessinent de nouveaux visages de la subordination dont les caractéristiques sont l'absence d'unité de lieu de production ou de pouvoir et un temps de travail difficile à comptabiliser du fait de la généralisation du travail non posté et du télé-travail, des temps de transport...

14. Bernard Galambaud, La nouvelle configuration humaine de l'entreprise, ESF éditeur.

15. Bernard Galambaud, op.cit.

16. Bernard Galambaud, op.cit.

17. Danielle Kaisergruber L'Europe de l'emploi ou comment font les autres, Editions d'organisation.

18. Alain Beuve Méry, «Du bon usage de la sous traitance», le Monde mai 95.

La sophistication de la subordination prend de nombreuses formes, comme on remplace la pointeuse trop archaïque par le badge adapté aux horaires flexibles. «Les entreprises tendent à recréer par des techniques de management une forme d'allégeance personnelle avec tout ce que cela peut avoir de séduisant et de chaleureux mais aussi avec tout ce que cela comporte d'aliénant»<sup>19</sup>.

Le thème de la polyvalente est fréquemment évoqué en raison notamment de son ambiguïté. «Le travail devient varié, demande des initiatives, soulage la fatigue des salariés postés appelés à d'autres tâches. Mais en contrepartie, la pression psychologique augmente, sous l'effet entre autre de la prise en charge par les ouvriers polyvalents eux-mêmes de l'organisation mentale de leur travail intériorisant d'eux-mêmes l'obligation de résultats»<sup>20</sup>. Par delà la variété des formes nouvelles de subordination, l'incapacité, des codes du travail à rendre compte de la diversité des situations actuelles pose problème.

## L'emploi éclaté

### *La mutation de l'emploi*

Sous l'effet de la recherche de la flexibilité, condition de rentabilité et de pérennité, l'emploi connaît une mutation sans précédent sous l'effet:

\* des restructurations et des reconfigurations liées à la recherche et à l'obtention des gains de productivité permis par les nouvelles technologies et financées par des réductions drastique des emplois proposés. Le contrat de travail à durée déterminée qui était la règle est battu en brèche par la mise en place de contrats à durée déterminée (double assurance prise par les entreprises pour se prémunir contre les à-coups de la conjoncture et les erreurs de recrutement) et le travail temporaire considéré lui aussi comme une externalisation du recrutement.

\* des situations de travail de plus en plus personnalisées auxquelles sont confrontées les entreprises, qu'il s'agisse du temps partiel hebdomadaire, du temps annualisé, des périodes de stage, du mi temps, du congé sabbatique ou de la préretraite progressive...).

Cet éclatement de l'emploi épouse les formes organisationnelles mises en évidence dans le paragraphe précédent. Au coeur du noyau dur, les salariés à contrat à durée indéterminée, sur un premier cercle périphérique, les travailleurs précaires bénéficiant d'un contrat de travail, contrat à durée déterminée ou intérim ou encore stages, et enfin sur le troisième cercle, les prestataires de services extérieurs, entreprises sous traitantes ou travailleurs indépendants.

Les frontières de la construction de la valeur ne correspondent plus aux frontières institutionnelles, et les relations de pouvoir sont donc plus économiques que juridiques. Par le jeu du déplacement du risque, tout le bénéfice revient à l'entreprise donneuse d'ordre, qui en déplaçant les risques

19. Marie Beatrice Baudet, «Les nouveaux visages de la subordination», Le Monde, 17 octobre 1995.

20. Bernard Galambaud. Directeur scientifique d'entreprise et personnel, in MBB, op.cit.

vers les sous-traitants, pèse par la même occasion sur les salaires et accentue la précarisation de l'emploi. Les sous-traitants de premier rang sont eux-mêmes en réseau avec de nombreuses petites entreprises, aux salaires plus bas et à précarité plus forte.

## L'essor du temps partiel

En France en 1992, 2,4 millions de salariés (soit 12,7% de l'ensemble des salariés) avaient un contrat à temps partiel. En 1994 leur nombre atteint 2,9 millions (15,4 % des salariés). Ils comprennent 58 % d'employés et 84 % de femmes soit 28 % des femmes salariés et seulement 5,6% des hommes. Elle concerne la tranche d'âge 25-49 ans<sup>21</sup>.

La progression du temps partiel concerne essentiellement les emplois peu qualifiés et touche la fonction publique, le commerce et les services. Il semblerait que les employeurs y aient recours pour couvrir l'extension des heures travaillées et répondre au meilleur coût aux variations de charge. On constate depuis plusieurs années que l'emploi global augmente davantage par le biais du travail à temps partiel que par celui du travail à temps complet. Ainsi, pendant la décennie 1980-1990, en France, les emplois occupés par des hommes ont diminué de 354 000 alors que pendant le même temps les emplois tenus par les femmes ont augmenté de 878 000. Parmi ces derniers, sept sur huit étaient à temps partiel<sup>22</sup>. Ce dispositif a été accéléré par les mesures gouvernementales d'exonération partielle des charges patronales en septembre 92.

En 1992, 45 000 contrats ont été signés au quatrième trimestre 1992, en 1993 alors que l'abattement a été porté à 50 %, 185 000 contrats seront signés, enfin en avril 94 le retour de l'abattement à 30 % ne ralentit pas le rythme 212 000 contrats seront conclus cette même année. Fait notable, 16 % des contrats étaient auparavant à temps plein chez le même employeur, et 53 % étaient soit des chômeurs soit des inactifs. De nombreuses zones d'ombre subsistent. Combien ce dispositif a-t-il permis de créer d'emplois? Combien d'entreprises auraient quand même embauché si ce dispositif n'avait pas été mis en oeuvre? Combien de personnes cumulent-elles plusieurs emplois à temps partiel?

Pour l'INSEE, cette montée en charge du temps partiel est structurelle. Le temps partiel appartient désormais à la panoplie de la gestion de l'emploi pour résoudre les problèmes de flexibilité et d'adaptation à la demande. Cette activité à temps partiel semble plus subie que voulue par ceux qui la pratiquent (37 % des personnes à temps partiel déclaraient vouloir travailler davantage en 1994 contre 28 en 1991). Pendant le même temps, 19 % des salariés à temps plein souhaiteraient travailler à temps partiel... sous réserve des modalités de l'enquête.

Ce travail à temps partiel concerne l'ensemble de l'Europe même si les disparités sont fortes selon les pays. Le travail à temps partiel concerne 28 % des femmes belges, 30 % des allemandes, et 45 % des britanniques. Il atteint seulement 15 % dans les pays du Sud. Deux pays font figure d'exemple, les pays bas ou 64 % des femmes sont à temps partiel, tandis que 15,4 % des hommes le sont aussi.

21. Francin Aizicovici, «L'irrésistible essor du temps partiel», Le Monde Initiatives, mai 95

22. lettre du centre d'études de l'emploi. Avril 95

Au Danemark le taux des femmes à temps partiel (37%) est en diminution mais il coexiste avec un fort taux d'activité féminin. A contrario la proportion d'hommes s'accroît (10 % en 1992)<sup>23</sup>.

### L'augmentation du chômage et de la précarité

Avec désormais 35 millions de chômeurs, les pays industrialisés connaissent un cataclysme qui n'a plus rien de conjoncturel. L'importance du phénomène rend caduque la solution miracle constituée par la croissance que les observatoires annoncent régulièrement que les politiques attendent et invoquent et qui s'évanouit régulièrement tel un mirage.

Désormais la croissance n'est pas créatrice d'emplois, comme elle pouvait l'être à l'époque de la Grande Dépression. Certains des secteurs économiques les plus dynamiques, les logiciels et la biotechnologie, par exemple, réclament des effectifs très qualifiés mais modestes.

Condamnées à un accroissement de leur productivité, les entreprises n'ont plus d'autres règles que de produire toujours davantage avec moins de salariés. Ces dix dernières années, les 500 plus grosses entreprises mondiales ont licencié 400 000 salariés par an en moyenne, et cela en même temps qu'une forte progression de leurs profits. Un autre exemple pris en Belgique donne l'importance de ces gains de productivité. Il fallait 39 200 ouvriers en 1985 pour produire 10,6 millions de tonnes d'acier. Il n'en faut plus que 21 200 pour produire 11,5 millions de tonnes : 10 % de production supplémentaire avec 50 % de main d'œuvre en moins. Ce mouvement qui a touché essentiellement les entreprises de production s'étend aujourd'hui aux entreprises de services (banques assurances) et de main inéluçtablement à la santé (hôpitaux et cliniques). La relance de l'emploi par la croissance reste comme nous l'avons dit un vœu pieu face à l'inexorable évolution de la technologie.

Face à cette déferlante, les gouvernements prisonniers de toutes les rigidités sociales et enfermés dans leurs carcans idéologiques ripostent en réactualisant et en déclinant les mêmes palliatifs toujours en retard sur l'événement et toujours aussi inefficaces (mesures permettant des mises à la retraite anticipée, stages de formation, allongement de la scolarité, revenu minimum d'insertion...). La conséquence est une exclusion durable et souvent définitive du travail d'une fraction de plus en plus importante d'hommes et de femmes, véritable pathologie sociale de très grande ampleur aux effets économiques et culturels dévastateurs. Face à la défense des acquis par les privilégiés intégrés, marginalisation profonde et massive du côté des exclus (toxicomanie, criminalité, troubles mentaux, suicides...). Elle équivaut dans notre société condamnée à l'injonction biblique de gagner son pain à la sueur de son front à une privation de citoyenneté à une rupture du pacte républicain<sup>24</sup>. Faute de remèdes rapides du calce de la solidarité et de l'intégration sociale, ce phénomène de fracture, témoin de dégénérescence sociale, porte en germe, par son importance, les conditions d'une explosion sociale.

23. Francine Aizivicovici, op.cit, p 10.

24. Bernard Cassen, «La citoyenneté au bord du gouffre». Le monde diplomatique, Mars 1993, p 11.

### L'émergence du travailleur nomade

Face à la montée de la précarité, on voit poindre de nouvelles formes de réaction pour tenter de s'en protéger à défaut d'y échapper

Le travail indépendant est l'une d'entre elles. Dans 12 des pays de l'OCDE, le travail indépendant a plus progressé entre 1979 et 1990 que l'emploi non agricole et notamment en Belgique, en Irlande, en Suède et au Royaume Uni. Nombreux sont les rapports et les études qui plaident pour la création de statuts intermédiaires entre indépendants et salariés en fonction du degré d'autonomie réelle des personnes vis à vis de leur donneur d'ordre.

Les personnes s'efforcent selon le mot d'Hubert Landier de se constituer des portefeuilles d'activités, dans *le-quel* le travail salarié ne serait qu'une composante parmi d'autres: travail indépendant, bénévolat. Tout se passe comme si l'on cherchait un emploi pour obtenir une protection sociale, le revenu est ensuite complété par l'exercice d'une ou autre nouvelle activité. Pour faire face au détachement des travailleurs qui considèrent que leur vie commence après leur journée de travail, des entreprises s'efforcent de compenser l'emploi qu'elles ne peuvent plus garantir par la mise en place de «nouveaux avantages» en direction d'un système de protection sociale individualise contrats flexibles transférables d'une entreprise à l'autre, investissement dans l'aide à la formation individualisée à la fin d'un contrat à durée déterminée. Les survivants de l'ancien système seront les travailleurs capables de changer d'entreprise, de passer d'un métier à l'autre, de travailler pour plusieurs entreprises à la fois. Ces travailleurs nomades préfigurent le travailleur de demain et se distinguent du travailleur sédentaire que la précarité guette. Selon les libéraux cependant, ces travailleurs indépendants préfigurent les collaborateurs «post-salariaux» de l'entreprise (?) de demain, à la fois responsables de leur temps et de leur protection sociale.

### L'évanescence des contours du travail

Si l'entreprise est éclatée, divisée entre le noyau dur de son activité et les cercles concentriques de ses filiales ou de ses réseaux de sous traitants, si l'emploi est parallèlement et tout aussi éclaté, divisé entre le noyau dur de son salariat traditionnel et les multiples statuts qui déclinent les différentes formes de la précarité, alors il faut admettre et comprendre que le travail lui même connaît la même évolution<sup>25</sup>.

Cet éclatement dont les causes sont multiples s'inscrit structurellement dans notre société pour la modifier substantiellement dans ses modes de penser et de faire. Sous le double effet de l'utilisation massive des nouvelles technologies, (miniaturisation, automatisation et informatique), et du processus de tertiarisation de l'économie<sup>26</sup>, les rapports du travail au temps et à l'espace se trouvent modifiés sans que personne n'ait pris la mesure exacte des conséquences de ces modifications.

L'émergence de l'immatériel a profondément bouleversé le mécanisme de l'économli. L'investissement s'étant

25. Alain Lebaube, op.cit, p 14

26. Bernard Perret, Guy Roustang, L'économie contre la société, éditions du Seuil.

déplacé vers l'amont du processus productif, ce sont désormais des systèmes intégrés qui livrent leur produit. La notion de productivité, d'un facteur pris isolément n'a plus de sens et ne peut servir de base à la mesure de la contribution de chacun.

Dans le système de production, le temps passé au travail direct est de moins en moins la source de valeur du produit fabriqué. De même, les frontières sont floues entre temps de travail et temps de loisir, entre espace de travail et espace de repos. De plus en plus le temps des transports, le temps des week-ends ou des vacances deviennent des lieux de travail. Les nouveaux moyens de communication permettent en temps réel et quelque soit le lieu où l'on se trouve d'entrer en contact à distance avec n'importe lequel de ses collègues, avec n'importe quels systèmes d'information en bases de données. De même que la production n'a plus besoin de ses cathédrales ouvrières, de même l'activité de service s'émiette pour être plus proche de son objet. Par le biais du télétravail et des outils nomades, l'émiettement des lieux de travail va remplacer les concentrations de travailleurs. Chacun pourra davantage organiser son propre travail, de plus en plus informel et parfois même virtuel, avec pour contrepartie l'angoisse de la solitude et de l'absence de repères. Le travail consiste désormais moins à manier un savoir-faire ou des outils qu'à surveiller des processus. La combinaison de ces éclatements des structures, des statuts et des contenus du travail constituent les invariants d'un puzzle à partir desquels on peut tracer les scénarios de la future société.

Le concept de travail centré sur l'acte productif a vécu. Tout ce qui est standardisable aura tendance à être automatisé, les fonctions vont s'individualiser et s'autonomiser pour permettre plus de différenciation. L'activité consistera de plus en plus à gérer les aléas. Le corollaire c'est un écrasement de la hiérarchie, une raréfaction des emplois productifs<sup>27</sup>. Force sera donc de trouver des substituts au travail, bien au-delà des emplois de proximité.

L'entreprise virtuelle est une nouvelle forme de l'organisation du travail issue de l'évolution technologique. Cette entreprise d'un autre type utilisera les nouvelles technologies de l'information et de la communication : par le biais de réseaux interdépendants, des individus éparpillés dans le monde vont œuvrer ensemble à la réalisation d'un projet commun<sup>28</sup>. Lorsque celui-ci sera réalisé, l'organisation ad hoc disparaît. L'entreprise virtuelle annonce la fin du temps et des espaces contraints<sup>29</sup>. Selon Denis Ettighoffer, l'entreprise virtuelle a trois dons : l'ubiquité, l'omniprésence et l'omniscience : l'ubiquité parce qu'elle permet à quelqu'un d'être là sans y être, vous pensez contacter un employé à Londres et c'est de Bilbao qu'il vous répond, l'omniprésence c'est la capacité à être toujours en état de marche ou de veille, pendant que tel pays travaille, tel autre dort, enfin l'omniscience, l'entreprise virtuelle permet d'avoir accès par les réseaux à toutes les compétences qui existent à la surface du globe. Produit de la recherche forcée de la diminution des coûts, l'entreprise virtuelle permet de louer les services d'un expert au moment voulu et pendant un temps donné et de ne payer que ce temps. Selon Denis Ettighoffer, ces mutations du monde du travail favoriseront l'émergence

d'un travailleur du futur, polyactif et pratiquant le nomadisme électronique. Cependant le nomadisme électronique ne garantit pas la reconnaissance de l'identité sociale et professionnelle que nous trouvons dans nos modes de travail traditionnels. On passe de la logique de travail classique salarié à la logique d'offre de services qui rapproche plus du droit commercial que du droit du travail. On peut légitimement se poser la question de savoir qui accèdera à cette sphère. D'où la nécessité de réfléchir à toute une série de garde-fous contre la précarité et l'exclusion : la pluriactivité, la solidarité, l'aide à la recherche de travail, et de nouvelles formes d'organisation mutuelle ou coopérative et de représentation syndicale...

### Conclusion provisoire

Face à un système productif qui produit sans cesse plus de biens avec de moins en moins de moyens, la question n'est pas de tenter d'augmenter l'emploi mais bien de réfléchir à la manière d'aménager ce travail, de réduire et partager sa durée, de répartir les richesses produites et les revenus de manière plus équitable et ouvrir un temps libéré aux activités de solidarité, de connaissance, de créativité qui sont elles sans limites<sup>30</sup>.

La solution ne réside pas dans l'économie mais dans une autre façon de voir, de penser et d'agir, une nouvelle philosophie ou l'homme débarrassé des tâches, de toutes les tâches que la machine pourra prendre en charge, trouvera son statut et son salut dans un temps et des activités à inventer hors de la césure schizophrène du travail et du non travail.

L'économie ne se donne pas pour tâche de donner du travail mais simplement de combiner au mieux les facteurs de production afin de maximiser les richesses créées, et de reproduire l'accumulation du capital. Cette évolution, continue depuis deux siècles, et qui nous semble appelée à se poursuivre, fait que la production de richesses économiques sera de moins en moins centrale dans la vie sociale. Nous sommes entrés dans une civilisation où le temps contraint est largement dépassé par le temps libre...<sup>31</sup> Un homme salarié de vingt ans, avait en 1946, la perspective de passer au travail en moyenne un tiers de sa vie éveillée, en 1945 un quart, et aujourd'hui moins d'un cinquième. Ces fractures récentes mais profondes devraient se prolonger et induire d'autres logiques de production et d'échanges.<sup>32</sup>

Outre un volume accru de biens et de services, l'économie produit massivement aujourd'hui cette ressource cardinale qui, pour les fondateurs de l'économie moderne, devrait être «la vraie mesure de la richesse», le temps libéré des nécessités et des contraintes économiques<sup>33</sup>.

Un immense chantier s'offre à nos sociétés, à l'envers de l'obsession actuelle, repenser un mode d'organisation où le statut des hommes ne soit pas directement lié au travail, où le non-travail ne soit pas une malédiction, où les autres activités sociales positivement valorisées par la société puissent être occasions d'insertion. Et pour cesser de se demander comment faire pour que les immenses quanti-

27. Bernard Perret, Guy Roustang, op.cit.

28. Joel de Rosnay, L'homme symbiotique, Seuil, 1995.

29. Denis Ettighoffer, L'entreprise virtuelle ou les nouveaux modes de travail, éditions Odile Jacob.

30. Jacques Robin, , Changer d'ère, Le Seuil, Paris, 1989

31. Guy Roustang, L'emploi: un choix de société. Syros, Paris 1987

32. Jacques Delors, La France par l'Europe, Grasset, Paris 1988

33. André Gorz, «Bâtir la civilisation du temps libéré», Le monde diplomatique, mars 93

tés de travail ,conomis,es dans la production puissent être gaspillées dans de petits boulots dont la principale fonction est d'occuper les gens<sup>34</sup>.

## BIBLIOGRAPHIE

- FRANCINE AIZICOVICI, «L'irrésistible essor du temps partiel», Le Monde Initiatives, mai 95.
- MARIE BEATRICE BAUDET, «Les nouveaux visages de la subordination», Le Monde, 17 octobre 1995.
- MICHEL BEAUD, *Le système national /mondial hiérarchisé*, La Découverte, Paris, 1987.
- MICHEL BEAUD, *L'économie mondiale dans les années 80*, La Découverte, 1989.
- ALAIN BEUVE MERY, MÉRY «Du bon usage de la sous traitance», Le Monde mai 95.
- BERNARD CASSEN «La citoyenneté, au bord du gouffre». Le monde diplomatique, Mars 1993, P 11.
- FRÉDÉRIC F. CLARMONT, JOHN CAVANAGH, «Sous les ailes du capitalisme planétaire», Le Monde Diplomatique, mars 1994.
- WILLIAM H. DAVIDOW. ET MICHAEL S. MALONE, «The virtual corporation», ouvrage analyse dans un dossier consacré à ce phénomène par Business Week, 8 février 1993.
- JACQUES DECORNOY, «Chaotique interdépendance», Le Monde Diplomatique, avril 93.
- JACQUES DELORS, *La France par l'Europe*, Grasset, Paris 1988.
- JACQUES ELLUL, *Le bluff technologique*, Hachette , 1990, p 17
- DENIS ETTIGHOFFER, *L'entreprise virtuelle ou les nouveaux modes de travail*, éditions Odile Jacob.
- BERNARD GALAMBAUD, *La nouvelle configuration humaine de l'entreprise*, ESF éditeur
- ANDRE GORZ, «Bâtir la civilisation du temps libéré, Le Monde Diplomatique, mars 93.
- DANIELLE KAISERGRUBER, *L'Europe de l'emploi ou comment font les autres*, Editions d'organisation.
- ALAIN LEBAUDE, «le temps du déséquilibre permanent», Le Monde Initiative, mai 1995Lettre du centre d'études de l'emploi Avril 95.
- RENE PASSET, «Crise économique ou mutation du développement», *Futuribles*, n° 62, janvier 1983.
- BERNARD PERRET, Guy Roustang, *L'Economie contre la société*, éditions du Seuil.
- JACQUES ROBIN, *Changer d'ère*, Le Seuil, Paris, 1989.
- JACQUES ROBIN, «Mutation technologique, stagnation de la pensée», Le monde diplomatique, mars 1993.
- JOEL DE ROSNAY, *L'homme symbiotique*, Seuil, 1995. Guy Roustang, *L'emploi : un choix de société*, Syros, Paris 1987.
- ANDREW W. WYCKOFF, «La globalisation industrielle brouille les cartes», L'observateur de l'OCDE, n° 180. février mars 1993.

---

34. André Gorz, op.cit.